|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **기업 노동분쟁 협상 및 조정규정**  인력자원 및 사회보장부 제17호  《기업 노동분쟁 협상 및 조정규정》이 인력자원 및 사회보장부의 제76차 사무회의에서 심의 통과되어 이에 공포하며, 2012년 1월 1일부터 시행한다.  부장 尹위民  2011년 11월 30일  **제1장 총 칙**  **제1조** 기업 노동분쟁 협상, 조정행위를 규율하고 조화롭고 안정적인 노동관계를 유지하기 위해, 《중화인민공화국 노동분쟁조정중재법》에 의거 이 규정을 제정한다.  **제2조** 기업 노동분쟁의 협상과 조정은 이 규정을 적용한다.  **제3조** 기업은 마땅히 법에 의해 종업원대회, 종업원 대표대회, 회사업무 공개 등의 민주적 관리 제도를 집행하고 집단협상, 집단계약 제도를 구축하며, 노동관계의 조화와 안정을 유지해야 한다.  **제4조** 기업은 노사 쌍방의 소통 대화기제를 구축함으로써 노동자의 이익요구, 표현 루트가 막힘이 없도록 해야 한다.  노동자가 기업의 노동계약, 집단계약 이행과 노동보장 법률, 법규 및 기업의 노동규장제도 등의 집행 면에서 문제가 존재한다고 인정하는 경우에는 기업노동쟁의조정위원회(이하 조정위원회)에 제출할 수 있다. 조정위원회는 지체 없이 상황을 조사 확인하고 기업을 협조하여 정돈 개선하도록 하거나 노동자에게 설명해야 한다.  노동자는 조정위원회를 통해 기업에 기타 합리적인 요구를 제기할 수 있다. 조정위원회는 이를 지체 없이 기업에 전달해야 하며, 아울러 노동자에게 관련 상황을 피드백해야 한다.  **제5조** 기업은 노동자에 대한 인적배려를 보강하고 노동자의 요구와 그 심리건강에 관심을 보이고 노동자의 이성적 권익수호를 안내함으로써 노동분쟁의 발생을 예방해야 한다.  **제6조** 노동분쟁의 협상, 조정은 마땅히 사실과 관련 법률 법규의 규정에 의거하여 평등, 자율, 합법, 공정, 시의적절의 원칙을 준수해야 한다.  **제7조** 인력자원 및 사회보장 행정부서는 기업을 지도하여 노동분쟁 예방 조정업무를 전개하며, 구체적으로 아래의 직무를 수행한다.  (1) 기업이 노동보장 법률, 법규 및 정책을 준수하도록 지도한다.  (2) 기업이 노동분쟁 예방경보 기제를 구축하도록 독촉한다.  (3) 공회, 기업대표를 조율하여 기업의 중대한 집단성 노동분쟁 응급조정 및 조율기제를 구축하게 함으로써 기업 노동분쟁 예방조정 업무를 공동으로 추진한다.  (4) 관할구 내 조정위원회의 기구건설, 제도건설 및 인재양성 상황을 검사한다.  **제2장 협 상**  **제8조** 노동분쟁이 발생한 경우 일방 당사자는 상대방 당사자와의 면담 등 방식을 통해 협상으로 해결할 수 있다.  **제9조** 노동자는 소속 기업공회에 그와 기업과의 협상에 참여하거나 또는 협조하도록 요청할 수 있다. 공회는 주동적으로 노동분쟁의 협상처리에 참여하여 노동자의 합법적 권익을 대변할 수 있다.  노동자는 기타 조직이나 개인에게 위임하여 협상하게 할 수 있다.  **제10조** 일방 당사자가 협상요구를 제기한 후 상대방 당사자는 구두로나 서면으로 적극 응해야 한다. 5일 내에 응하지 아니한 경우에는 협상을 거절한 것으로 간주한다.  협상 기한은 당사자 지간에 서면으로 약정하며, 약정한 기한 내에 합의를 달성하지 못한 경우에는 협상미결로 간주한다. 당사자는 서면으로 기한 연장에 대해 약정할 수 있다.  **제11조** 협상을 통해 합의를 본 경우에는 서면 화해합의서를 체결해야 한다. 화해합의서는 쌍방 당사자에게 모두 구속력을 가지며, 당사자는 마땅히 이를 이행해야 한다.  중재정은 심사를 거쳐 화해합의 절차와 내용이 합법적이고 유효한 경우 이를 증거로 사용할 수 있다. 다만, 화해목적 달성을 위한 타협 과정에서 관련 분쟁사실에 대한 당사자의 인정은 그 후의 중재 중에서 그에 대한 불리한 증거로 될 수 없다.  **제12조** 노동분쟁이 발생하여 당사자가 협상을 원하지 않거나 협상미결이거나 또는 화해합의를 달성한 후 일방 당사자가 약정한 기한 내에 화해합의를 이행하지 아니한 경우 법에 따라 조정위원회 또는 향진, 가도 노동취업사회보장서비스센터 등 기타 의법 설립한 조정기구에 조정을 신청할 수 있으며, 법에 따라 노동인사쟁의중재위원회(이하 중재위원회라 함)에 중재를 신청할 수도 있다.  **제3장 조 정**  **제13조** 대중형 기업은 법에 따라 조정위원회를 설립하고 전직 또는 겸직 업무직원을 배치해야 한다.  분공사, 분점, 분공장이 있는 기업은 필요에 따라 분지기구에 조정위원회를 설립할 수 있다. 본부 조정위원회는 분지기구 조정위원회의 노동분쟁 예방 및 조정업무의 전개를 지도한다.  조정위원회는 필요 시 작업 현장, 시공조직, 반과 팀에 조정팀을 설치할 수 있다.  **제14조** 소형 또는 마이크로형 기업은 조정위원회를 설립할 수도 있고 노동자와 기업이 공동으로 인원을 선출하여 조정업무를 전개할 수도 있다.  **제15조** 조정위원회는 노동자 대표와 기업대표로 구성하며, 인수는 쌍방이 협상하여 확정하되 쌍방의 인수는 대등해야 한다. 노동자 대표는 공회위원회 구성원이 담임하거나 전체 노동자들에 의해 선출되며, 기업대표는 기업책임자가 지명한다. 조정위원회 주임은 공회위원회 구성원이나 쌍방이 선출한 인원이 담임한다.  **제16조** 조정위원회는 아래의 직책을 수행한다.  (1) 노동보장 법률, 법규 및 정책을 선전한다.  (2) 본 기업에서 발생한 노동분쟁을 조정한다.  (3) 화해합의서, 조정합의서의 이행을 감독한다.  (4) 조정요원을 선임, 해임 및 관리한다.  (5) 노동계약과 집단계약의 이해, 기업 노동규장제도의 집행 등 면에서 나타난 문제해결에 참여하고 조율한다.  (6) 노동자의 직접적 이익과 관계되는 중대 방안의 검토에 참여한다.  (7) 기업의 노동분쟁 예방 경보기제의 구축을 협조한다.  **제17조** 조정요원은 아래의 직책을 수행한다.  (1) 본 기업의 노동관계 상황에 유의하여 지체 없이 조정위원회에 보고한다.  (2) 조정위원회의 지명을 받고 노동분쟁 안건을 조정한다.  (3) 화해합의서, 조정합의서의 이행을 감독한다.  (4) 조정위원회에서 맡긴 기타 업무를 완성한다.  **제18조** 조정요원은 공정하고 성실하고 대중과 밀접한 관계를 유지하고 조정업무에 열중해야 하며, 일정한 노동보장 법률정책지식과 소통, 조율 능력을 구비해야 한다. 조정요원은 조정위원회에서 선임한 본 기업의 업무직원이 담임하며, 조정위원회 구성원은 모두 조정요원으로 된다.  **제19조** 조정요원의 신임기간은 최소 1년이며, 연임할 수 있다. 조정요원이 조정 직책을 수행하지 못하는 경우 조정위원회는 시의 적절하게 조정해야 한다.  **제20조** 조정요원이 생산 또는 업무시간에 조정 직책을 수행해야 하는 경우 기업은 이를 지지하고 아울러 정상 근무로 처리해야 한다.  **제21조** 노동분쟁이 발생한 경우 당사자는 구두로나 서면형식으로 조정위원회에 조정신청을 제출할 수 있다.  신청 내용에는 신청인의 기본상황과 조정청구, 사실 및 이유가 포함된다.  구두로 신청하는 경우 조정위원회는 당장에서 기록해야 한다.  **제22조** 조정위원회에서 조정 신청을 접수한 후 노동분쟁 수리범위에 속하며 아울러 쌍방 당사자가 조정에 동의하는 경우에는 3일 근무일 내에 수리해야 한다. 노동분쟁 수리범위에 속하지 않거나 일방 당사자가 조정에 동의하지 아니한 경우에는 기록을 잘 해야 하며, 아울러 서면으로 신청인에게 통지해야 한다.  **제23조** 노동분쟁이 발생하였으나 당사자가 조정을 신청하지 아니한 경우 조정위원회는 쌍방 당사자의 동의를 얻은 후 스스로 조정을 실시할 수 있다.  **제24조** 조정위원회에서 노동분쟁을 조정 시에는 일반적으로 공개를 하지 아니한다. 다만, 쌍방 당사자가 공개 조정을 요구하는 경우는 예외로 한다.  **제25조** 조정위원회는 사건의 상황에 비추어 조정요원 또는 조정팀을 지명하여 조정을 실시하도록 하며, 당사자의 동의를 얻은 후 유관단위와 개인을 요청하여 조정에 협조하도록 할 수 있다.  조정요원은 쌍방 당사자의 진술을 전면적으로 청취하고 융통성이 있고 다양한 방식과 방법을 취하여 세밀하고 참을성 있는 설득작업을 실시함으로써 당사자 지간에 자율적인 조정합의를 달성하도록 도와주어야 한다.  **제26조** 조정을 거쳐 화해합의를 달성한 경우 조정위원회는 조정합의서를 작성한다. 조정합의서는 쌍방 당사자의 기본상황, 조정 청구사항, 조정 결과와 합의 이행기한, 이행방식 등을 밝혀야 한다.  조정합의서는 쌍방 당사자가 서명하거나 날인하고 조정요원이 서명함과 아울러 조정위원회 직인을 날인한 후 효력을 발생한다.  조정합의서는 1식 3부로서 쌍방 당사자와 조정위원회에서 각 1부씩 보관한다.  **제27조** 효력을 발생하는 조정합의서는 쌍방 당사자에 대해 모두 구속력을 가지며 당사자는 마땅히 이를 이행해야 한다.  쌍방 당사자는 조정합의서가 효력을 발생한 날로부터 15일 내에 공동으로 중재위원회에 중재심사 신청을 제출할 수 있다. 중재위원회는 수리 후 조정합의서를 심사하며, 아울러 《노동인사쟁의 중재사건 처리규칙》 제54조의 규정에 따라 절차와 내용이 합법적이고 유효한 조정합의서에 대해서는 조정서를 발급해야 한다.  **제28조** 쌍방 당사자가 전 항의 규정에 따라 중재심사 신청을 제출하지 아니한 상황에서, 일방 당사자가 약정한 기한 내에 조정합의서를 이행하지 아니한 경우 상대방 당사자는 법에 따라 중재를 신청할 수 있다.  중재위원회는 중재신청을 수리한 후 조정합의서에 대한 심사를 실시해야 하며, 조정합의서가 유효하고 또한 공공이익이나 제3자의 합법적 권익을 해치지 않았으며, 새로운 증거도 없는 경우 중재위원회는 조정합의서에 의거하여 중재재결을 내릴 수 있다.  **제29조** 조정위원회에서 노동분쟁을 조정 시에는 조정 신청을 수리한 날로부터 15일 내에 완료해야 한다. 다만, 쌍방 당사자가 연장에 동의하는 경우는 연장할 수 있다.  전 항에서 규정한 기한 내에 조정합의를 달성하지 못한 경우에는 조정미결로 간주한다.  **제30조** 당사자가 조정을 원하지 않거나 조정미결이거나 또는 조정합의를 달성하였음에도 불구하고 일방 당사자가 약정한 기한 내에 조정합의서를 이행하지 아니한 경우 조정위원회는 기록을 잘하여 쌍방 당사자가 서명하거나 날인하도록 해야 하며, 아울러 당사자에게 조정위원회에 중재를 신청할 수 있음을 서면으로 고지해야 한다.  **제31조** 아래의 상황중의 하나에 해당되는 경우에는 《노동인사쟁의 중재사건 처리규칙》 제10조에서 규정한 중재시효 중단에 속하며, 중단 시부터 중재기한을 다시 계산해야 한다.  (1) 일방 당사자가 협상요구를 제기한 후 상대방 당사자가 협상에 동의하지 않거나 또는 5일 내에 답변하지 아니한 경우  (2) 약정된 협상 기한 내에 일방 또는 쌍방 당사자가 지속적 협상에 동의를 하지 아니한 경우  (3) 약정된 협상 기한 내에 합의를 달성하지 못한 경우  (4) 화해합의를 달성한 후 일방 또는 쌍방 당사자가 약정된 기한 내에 화해합의를 이행하지 아니한 경우  (5) 일방 당사자가 조정 신청을 제출한 후 상대방 당사자가 조정에 동의하지 아니한 경우  (6) 조정위원회에서 조정신청을 수리한 후 제29조에서 규정한 기한 내에 일방 또는 쌍방 당사자가 조정에 동의하지 아니한 경우  (7) 제29조에서 규정한 기한 내에 조정합의를 달성하지 못한 경우  (8) 조정합의를 달성한 후 일방 당사자가 약정된 기한 내에 조정합의를 이행하지 아니한 경우.  **제32조** 조정위원회는 조정등록, 조정기록, 이행 독촉, 보존서류 관리, 업무교육, 통계보고, 업무평가 등 제도를 구축하고 건전히 해야 한다.  **제33조** 기업은 조정위원회의 조정업무를 지원하고 사무장소를 제공하고 업무경비를 보장해야 한다.  **제34조** 기업이 이 규정에 따라 조정위원회를 구성하지 아니한 경우 노동분쟁이나 집단성 사태가 자주 발생하여 노동관계의 조화에 영향을 주고 중대한 사회적 영향을 초래한 경우 현급 이상 인력자원 및 사회보장 행정부서는 통보 비판하며, 법률 법규규정을 위반한 경우에는 법에 따라 처리한다.  **제35조** 조정요원이 조정 과정에서 엄중한 실직이나 법률, 규율위반 행위를 행하여 당사자의 합법적 권익을 침해한 경우 조정위원회는 마땅히 그를 해임시켜야 한다.  **제4장 부 칙**  **제36조** 민영 비기업단위, 사회단체에서 전개하는 노동분쟁 협상, 조정업무는 이 규정을 참조 집행한다.  **제37조** 이 규정은 2012년 1월 1일부터 시행한다. |  | **企业劳动争议协商调解规定**  人力资源和社会保障部令第17号  《企业劳动争议协商调解规定》已经人力资源和社会保障部第76次部务会审议通过，现予公布，自2012年1月1日起施行。  部长 尹蔚民 二Ｏ一一年十一月三十日    **第一章 总 则**  **第一条** 为规范企业劳动争议协商、调解行为，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，制定本规定。  **第二条** 企业劳动争议协商、调解，适用本规定。  **第三条** 企业应当依法执行职工大会、职工代表大会、厂务公开等民主管理制度，建立集体协商、集体合同制度，维护劳动关系和谐稳定。  **第四条** 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。  劳动者认为企业在履行劳动合同、集体合同，执行劳动保障法律、法规和企业劳动规章制度等方面存在问题的，可以向企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者做出说明。  劳动者也可以通过调解委员会向企业提出其他合理诉求。调解委员会应当及时向企业转达，并向劳动者反馈情况。  **第五条** 企业应当加强对劳动者的人文关怀，关心劳动者的诉求，关注劳动者的心理健康，引导劳动者理性维权，预防劳动争议发生。  **第六条** 协商、调解劳动争议，应当根据事实和有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。  **第七条** 人力资源和社会保障行政部门应当指导企业开展劳动争议预防调解工作，具体履行下列职责：  （一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策；  （二）督促企业建立劳动争议预防预警机制；  （三）协调工会、企业代表组织建立企业重大集体性劳动争议应急调解协调机制，共同推动企业劳动争议预防调解工作；  （四）检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。    **第二章 协 商**  **第八条** 发生劳动争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。  **第九条** 劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护劳动者合法权益。  劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。  **第十条** 一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极做出口头或者书面回应。5日内不做出回应的，视为不愿协商。  协商的期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。当事人可以书面约定延长期限。  **第十一条** 协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。  经仲裁庭审查，和解协议程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用。但是，当事人为达成和解的目的作出妥协所涉及的对争议事实的认可，不得在其后的仲裁中作为对其不利的证据。  **第十二条** 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的，可以依法向调解委员会或者乡镇、街道劳动就业社会保障服务所（中心）等其他依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。    **第三章 调 解**  **第十三条** 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。  有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。  调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。  **第十四条** 小微型企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。  **第十五条** 调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。  **第十六条** 调解委员会履行下列职责：  （一）宣传劳动保障法律、法规和政策；  （二）对本企业发生的劳动争议进行调解；  （三）监督和解协议、调解协议的履行；  （四）聘任、解聘和管理调解员；  （五）参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；  （六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；  （七）协助企业建立劳动争议预防预警机制。  **第十七条** 调解员履行下列职责：  （一）关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告；  （二）接受调解委员会指派，调解劳动争议案件；  （三）监督和解协议、调解协议的履行；  （四）完成调解委员会交办的其他工作。  **第十八条** 调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力。调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任，调解委员会成员均为调解员。  **第十九条** 调解员的聘期至少为1年，可以续聘。调解员不能履行调解职责时，调解委员会应当及时调整。  **第二十条** 调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，企业应当予以支持，并按照正常出勤对待。  **第二十一条** 发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。  申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。  口头申请的，调解委员会应当当场记录。  **第二十二条** 调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。  **第二十三条** 发生劳动争议，当事人没有提出调解申请，调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。  **第二十四条** 调解委员会调解劳动争议一般不公开进行。但是，双方当事人要求公开调解的除外。  **第二十五条** 调解委员会根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解，在征得当事人同意后，也可以邀请有关单位和个人协助调解。  调解员应当全面听取双方当事人的陈述，采取灵活多样的方式方法，开展耐心、细致的说服疏导工作，帮助当事人自愿达成调解协议。  **第二十六条** 经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。  调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。  调解协议书一式三份，双方当事人和调解委员会各执一份。  **第二十七条** 生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。  双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定，对程序和内容合法有效的调解协议，出具调解书。  **第二十八条** 双方当事人未按前条规定提出仲裁审查申请，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。  仲裁委员会受理仲裁申请后，应当对调解协议进行审查，调解协议合法有效且不损害公共利益或者第三人合法利益的，在没有新证据出现的情况下，仲裁委员会可以依据调解协议作出仲裁裁决。  **第二十九条** 调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起15日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。  在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。  **第三十条** 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，调解委员会应当做好记录，由双方当事人签名或者盖章，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。  **第三十一条** 有下列情形之一的，按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条的规定属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算：  （一）一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不做出回应的；  （二）在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的；  （三）在约定的协商期限内未达成一致的；  （四）达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的；  （五）一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；  （六）调解委员会受理调解申请后，在第二十九条规定的期限内一方或者双方当事人不同意调解的；  （七）在第二十九条规定的期限内未达成调解协议的；  （八）达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。  **第三十二条** 调解委员会应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。  **第三十三条** 企业应当支持调解委员会开展调解工作，提供办公场所，保障工作经费。  **第三十四条** 企业未按照本规定成立调解委员会，劳动争议或者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由县级以上人力资源和社会保障行政部门予以通报；违反法律法规规定的，依法予以处理。  **第三十五条** 调解员在调解过程中存在严重失职或者违法违纪行为，侵害当事人合法权益的，调解委员会应当予以解聘。    **第四章 附 则**  **第三十六条** 民办非企业单位、社会团体开展劳动争议协商、调解工作参照本规定执行。  **第三十七条** 本规定自2012 年1月1日起施行。 |